



คำชี้แจง

พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๘ กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบ
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๘ และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการ
สงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. ๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ (ฉบับปรับปรุงปี ๒๕๖๙)

๑. ความเป็นมา และวัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (Employee Welfare Fund : EWF)

๑.๑ ความเป็นมาและวัตถุประสงค์กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ประเทศไทยได้ประสบกับปัญหาวิกฤติเศรษฐกิจ (วิกฤติต้มยำกุ้ง) ทำให้นายจ้าง/ผู้ประกอบการจำนวนมากประสบปัญหาทางการเงิน ไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ จำเป็นต้องปิดกิจการลง ส่วนนายจ้าง/ผู้ประกอบการบางรายที่ยังคงดำเนินกิจการไปได้นั้นต้องปรับลดต้นทุน ลดการผลิต ลดหรือเลิกจ้างงานจำนวนมาก เพื่อประคองกิจการให้ดำเนินกิจการต่อไปได้ วิกฤติเศรษฐกิจดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อแรงงานทั่วประเทศ ทำให้เกิดการว่างงานเพิ่มขึ้น รัฐบาลในขณะนั้นได้ออกมาตรการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง เช่น การบริการจัดหางาน การช่วยเหลือค่าครองชีพของลูกจ้าง รวมทั้งกำหนดกลไก การสงเคราะห์ช่วยเหลือลูกจ้างและครอบครัวไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มาตรา ๑๒๖ - ๑๓๘ กำหนดให้มีกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีวัตถุประสงค์เป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนด โดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ทั้งนี้ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างจากปัญหาการว่างงาน การถูกเลิกจ้าง และรัฐบาลได้กู้เงินจากธนาคารโลก (World Bank) และกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) เพื่อนำมาฟื้นฟูสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยได้ทำหนังสือแสดงนโยบายเพื่อการพัฒนา (Letter of Development) เงินกู้เพื่อปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจและการเงินครั้งที่ ๒ ซึ่งธนาคารโลกได้จัดทำมาตรการ ข้อกำหนด (Policy Matrix) ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนงาน (Social Protection for Worker) ให้รัฐบาลจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างขึ้นภายในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อนำเงินส่วนหนึ่ง ไปช่วยเหลือลูกจ้างที่ไม่ได้รับเงินจากการถูกเลิกจ้าง โดยในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ รัฐบาลได้จัดสรรเงินอุดหนุนให้กองทุนฯ ในการดำเนินการจำนวน ๒๐๐ ล้านบาท ปี พ.ศ. ๒๕๔๔ จำนวน ๕๐ ล้านบาท ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ จำนวน ๑๐๐ ล้านบาท ปี พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๕๐ ล้านบาท และในปี พ.ศ. ๒๕๖๙ จำนวน ๑๐๐ ล้านบาท รวมทั้งสิ้น ๕๐๐ ล้านบาท

เมื่อพิจารณาที่มาและวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างแล้ว จะเห็นได้ว่า กองทุนฯ มีวัตถุประสงค์ (๑) สร้างหลักประกันแก่ลูกจ้างเมื่อออกจากงานหรือตายในลักษณะกองทุน เงินสะสมซึ่งหักจากค่าจ้างของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง จะคืนให้พร้อมดอกผลเมื่อออกจากงาน หรือมอบแก่ทายาทในกรณีที่ตาย วัตถุประสงค์ในส่วนนี้เป็นการส่งเสริมการออมของลูกจ้างเพื่อสร้างความมั่นคง แก่ตนเองในภาวะปกติและสภาวะวิกฤติเศรษฐกิจอันจะเป็นโครงข่ายสำหรับรองรับให้เกิดความปลอดภัยทางสังคม (Social Safety Net) ซึ่งจะช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนได้ในระดับหนึ่ง โดยการจัดเก็บเงินสะสม

และเงินสมทบในอัตราไม่เกินร้อยละ ๕ ของอัตราค่าจ้าง (ซึ่งต้องตราเป็นพระราชกฤษฎีกากำหนดเวลาเริ่มต้นการจัดเก็บ และกำหนดอัตราไว้ในกฎกระทรวง) (๒) การสงเคราะห์ลูกจ้างเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเฉพาะหน้าของลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างหรือนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยจากการเลิกจ้างและ/หรือเงินอื่น เงินที่จะนำมาสงเคราะห์ในส่วนนี้มาจากเงินอุดหนุนรัฐบาล เงินค่าปรับจากผู้กระทำความผิด เงินบริจาค หรือจากรายได้อื่น ๆ การจ่ายเงินสงเคราะห์ในส่วนนี้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนดเมื่อกองทุนฯ จ่ายไปแล้ว กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีสิทธิไล่เบี้ยคืนจากผู้มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะต้องจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง พร้อมดอกเบี้ยในอัตราร้อยละ ๑๕ ต่อปี โดยมีอายุความ ๑๐ ปีนับแต่วันที่จ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้าง

ขณะที่กองทุนประกันสังคม (Social Security Fund : SSF) ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม มีเจตนารมณ์เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างและบุคคลอื่นให้ได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อต้องประสบอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน รวมทั้งกรณีคลอดบุตร กรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงาน โดยจัดเก็บเงินสมทบจากฝ่ายลูกจ้าง (ผู้ประกันตน) ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายรัฐบาล (ปัจจุบันอัตราทั้งหมด ร้อยละ ๕ : ๕ : ๒.๗๕ ของค่าจ้างของผู้ประกันตน) แม้จะมีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๓ แต่ในระยะแรกกองทุนฯ ได้จ่ายประโยชน์ทดแทนแก่ลูกจ้างเฉพาะกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ หรือตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน เท่านั้น ขณะที่การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีสงเคราะห์บุตร กรณีชราภาพ และกรณีว่างงานเพิ่งเริ่มดำเนินการออกกฎหมายลำดับรองเพื่อคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ประกันตนเมื่อวันที่ ๓๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๑ และวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ตามลำดับ และการจ่ายประโยชน์ทดแทนจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือ กรณีว่างงาน ลูกจ้างจะต้องส่งเงินสมทบมาไม่น้อยกว่า ๖ เดือนและภายใน ๑๕ เดือนก่อนว่างงาน และต้องเป็นผู้อยู่ในเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด จึงจะได้เงินทดแทนร้อยละ ๖๐ ของค่าจ้าง แต่ไม่เกิน ๑๘๐ วัน หรือไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของค่าจ้าง แต่ไม่เกิน ๙๐ วัน แล้วแต่กรณี ส่วนกรณีชราภาพ ลูกจ้างจะต้องส่งเงินสมทบมาไม่น้อยกว่า ๑๘๐ เดือน และมีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ จึงจะมีสิทธิได้เงินบำนาญ/บำนาญชราภาพ โดยเริ่มจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นต้นไป แม้การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพ หรือกรณีว่างงานอาจมีหลักการคุ้มครองลูกจ้างซึ่งถูกให้ออกจากงาน หรือว่างงานเช่นเดียวกับหลักการจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างก็ตาม แต่การได้รับเงินสงเคราะห์จากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนที่เป็นเงินสะสมและเงินสมทบ ลูกจ้างจะได้รับเมื่อออกจากงานหรือถึงแก่ความตาย โดยไม่มีเงื่อนไขการได้สิทธิถึงเช่นกรณีว่างงานหรือชราภาพของกองทุนประกันสังคม ส่วนจำนวนเงินสงเคราะห์ที่ได้รับจะขึ้นอยู่กับอัตราการจัดเก็บ ฐานค่าจ้าง และอายุการทำงาน อีกทั้ง การจ่ายประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานของกองทุนประกันสังคมมีจำนวนแน่นอนตายตัว ฉะนั้น การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างขึ้นตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ทั้งในส่วนของการจ่ายเงินสงเคราะห์จากเงินสะสมและเงินสมทบ และการจ่ายเงินสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีอื่น ถือเป็นโครงข่ายหนึ่งที่สำคัญในการคุ้มครองลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างหรือออกจากงานหรือว่างงาน นอกเหนือจากที่กองทุนประกันสังคมให้การคุ้มครองประโยชน์ทดแทนกรณีที่ลูกจ้างว่างงานหรือชราภาพไว้แล้ว

ส่วนกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund : PVD) มีเจตนารมณ์เพื่อเป็นหลักประกันการออมรองรับการเกษียณแก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างตาย ออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน และส่งเสริมการระดมเงินออมจากภาคเอกชนเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยจัดเก็บในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒ แต่ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของค่าจ้าง เมื่อกองทุนจัดตั้งขึ้น จะมีสถานะเป็นนิติบุคคล บริหารกองทุนโดยคณะกรรมการภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) การจ่ายเงินสะสมและ/หรือเงินสมทบคืนแก่ลูกจ้างเป็นไปตาม

ระเบียบ ข้อบังคับของกองทุน การจัดตั้งกองทุนเป็นภาคสมัครใจของนายจ้างและลูกจ้าง (voluntary basis) หากนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการไม่จัดตั้งและให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนก็ไม่มีโทษตามกฎหมายแต่อย่างใด ขณะที่กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างและกองทุนประกันสังคมเป็นกองทุนที่จัดตั้งขึ้นโดยภาครัฐ (state fund) และเป็นภาคบังคับให้นายจ้างลูกจ้างต้องเป็นสมาชิกกองทุนหรือขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน (mandatory basis) โดยมีกระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) และสำนักงานประกันสังคม (สปส.)) เป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการในรูปของคณะกรรมการไตรภาคี หากนายจ้างไม่จัดให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนหรือขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน ทั้ง ๒ กองทุน อาจถูกบังคับตามมาตรการที่กฎหมายกำหนด เช่น จ่ายเงินเพิ่ม มีโทษทางอาญาหรือทางวินัยหรือถูกบังคับตามมาตรการทางปกครอง เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การจัดตั้งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างจึงเป็นการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ลูกจ้างให้ดียิ่งขึ้น เป็นการเพิ่มหลักประกันทางสังคมและความมั่นคงให้แก่ลูกจ้าง รวมถึงเป็นการส่งเสริมวินัยการออมเงินให้มีเงินสำรองฉุกเฉินไว้ใช้ยามเมื่อออกจากงานหรือเสียชีวิต เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ลูกจ้างและครอบครัว นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างระบบนิเวศ (Eco-system) ที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาความมั่นคงของครอบครัว เพื่อให้ประชาชนทุกคนมีหลักประกันทางสังคม (Social Safety Net) ในยามที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์วิกฤติและสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

๑.๒ การบริหารและที่มาของเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างบริหารงานและดำเนินงานโดยคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคี จำนวน ๑๕ คน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงาน เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงการคลัง ผู้แทนสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้แทนธนาคารแห่งประเทศไทย เป็นกรรมการ ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างฝ่ายละ ๕ คน ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งเป็นกรรมการ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี มีอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นกรรมการ และเลขานุการ คณะกรรมการกองทุนฯ มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนฯ ให้ความเห็นในการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้อง วางระเบียบในการรับ-จ่าย เก็บรักษาเงินกองทุนฯ การจัดหาผลประโยชน์ จัดสรรเงินการบริหารงาน และปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง มีแหล่งที่มาของเงิน ประกอบด้วย

๑) เงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างและลูกจ้างนำส่งเข้ากองทุนฯ จัดอยู่ในบัญชีสมาชิก พร้อมด้วยดอกผลของสมาชิกแต่ละคน (บัญชี ๑)

การจัดเก็บเงินสะสมจากลูกจ้างและเงินสมทบจากนายจ้างต้องตราเป็นพระราชกฤษฎีกา กำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บ และกฎกระทรวงกำหนดอัตราการจัดเก็บ แต่ไม่เกินร้อยละ ๕ ของค่าจ้าง ซึ่งจัดเก็บจากนายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไปที่เป็นสมาชิกของกองทุนฯ (กรณีจะบังคับแก่สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๑๐ คนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา) เว้นแต่นายจ้างที่มีการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือจัดให้มีสวัสดิการสงเคราะห์ลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

๒) เงินที่ตกเป็นของกองทุนฯ กรณีลูกจ้างหรือทายาทไม่มารับ เงินเพิ่ม เงินค่าปรับที่ได้รับจากการลงโทษผู้กระทำความผิด เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคให้ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล และเงินรายได้อื่น (บัญชี ๒ หรือบัญชีกองกลาง)

ภายหลังจากที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๑ กรมได้บริหารเงินกองทุนจากบัญชี ๒ จ่ายเป็นการสงเคราะห์ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างถูกเลิกจ้างโดยนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชย หรือนายจ้างไม่จ่ายเงินอื่น เช่น ค่าจ้าง เงินประกันการทำงาน เป็นต้น การจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้างจากบัญชีดังกล่าวเป็นการจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีอื่น (นอกจากบัญชี ๑)

การจ่ายเงินเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์ อัตราเงินที่จะจ่ายและระยะเวลาการจ่าย พ.ศ. ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งนี้ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๓ จนถึงปี พ.ศ. ๒๕๖๗ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างได้จ่ายเงินสงเคราะห์ให้แก่ลูกจ้างเป็นเงินจำนวน ๑,๑๑๐,๔๖๗,๗๒๑.๓๔ บาท โดยลูกจ้างได้รับประโยชน์จำนวน ๑๐๑,๘๙๐ คน และมีเงินบริหารกองทุนคงเหลือจำนวน ๑๓๘,๖๑๓,๖๕๗.๓๖ บาท (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๙)

สำหรับการสงเคราะห์ลูกจ้างกรณีออกจากงานหรือตายให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทจากเงินสะสมและเงินสมทบจากบัญชี ๑ กระทั่งแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะตราพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงเพื่อกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและอัตราในการจัดเก็บฯ มาตั้งแต่พ.ศ. ๒๕๔๑ แต่เนื่องจากประเทศไทยประสบปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจมาตั้งแต่ต้น และมีวิกฤติต่อเนื่องมา เช่น วิกฤติเศรษฐกิจ น้ำท่วม โรคระบาด ภาวะสงคราม สถานการณ์ทางการเมือง เป็นต้น ทำให้ไม่มีการตรากฎหมายดังกล่าว จนกระทั่งมีพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในฐานะหน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการออกพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงข้างต้นก่อนวันที่ ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เนื่องจากเป็นกฎหมายลำดับรองที่ให้สิทธิประโยชน์แก่ประชาชน ซึ่งในการออกพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงทั้ง ๒ ฉบับ กรมได้ดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนการออกกฎหมาย โดยมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และมีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เล่มที่ ๑๔๑ ตอนที่ ๖๘ ก กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เล่มที่ ๑๔๑ ตอนที่ ๗๑ ก ต่อมาเนื่องจากสภาพการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันมีความผันผวนและชะลอตัวลง ส่งผลให้ผู้ประกอบการ ภาคธุรกิจ นายจ้าง และลูกจ้างต้องปรับตัวและเผชิญกับการแข่งขันที่สูงขึ้นทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกประเทศ จึงมีการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๘ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๒ ตอนที่ ๕๙ ก วันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๘ กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๘ และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๒ ตอนที่ ๖๐ ก วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๘

๒. วันใช้บังคับและสาระสำคัญ

๒.๑ พระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๘

๑) วันใช้บังคับ มีผลใช้บังคับเป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

๒) สาระสำคัญ

(๑) ยกเลิกพระราชกฤษฎีกากำหนดระยะเวลาเริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗

(๒) กำหนดให้เริ่มดำเนินการจัดเก็บเงินสะสมและเงินสมทบเพื่อเป็นทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

๒.๒ กฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๘

๑) วันใช้บังคับ มีผลใช้บังคับเป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

๒) สำคัญ ดังนี้

(๑) ยกเลิกกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

พ.ศ. ๒๕๖๗

(๒) นายจ้างที่อยู่ในบังคับของกฎหมายซึ่งมีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป ต้องเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง โดยนำส่งเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้างเข้ากองทุนฯ ในอัตราร้อยละ ๐.๒๕ ของค่าจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๗๔ และในอัตราร้อยละ ๐.๕ ของค่าจ้าง ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๗๔ เป็นต้นไป ทั้งนี้ ทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างในแต่ละงวด นายจ้างมีหน้าที่หักค่าจ้างจากลูกจ้างเป็นเงินสะสมและนายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ฝ่ายละเท่า ๆ กัน ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสะสม (นำส่งครั้งแรกภายในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป) ทั้งนี้ รายละเอียดการนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ตัวอย่างการคำนวณเงินสะสมและเงินสมทบ

รายการ	ลูกจ้างรายเดือน อัตราร้อยละ ๐.๒๕	ลูกจ้างรายวัน อัตราร้อยละ ๐.๒๕
เงินสะสม/เงินสมทบ	๑๒,๐๐๐ บาท x ๐.๒๕ = ๓๐ บาท	๔๐๐ บาท x ๒๖ วัน x ๐.๒๕ = ๒๖ บาท
รวมเงินสะสมและเงินสมทบ ที่ต้องนำส่ง (บาท/เดือน/คน)	๖๐ บาท	๕๒ บาท

กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลา หรือจ่ายไม่ถูกต้อง นายจ้างยังมีหน้าที่ต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบโดยถือว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว

(๓) นายจ้างมีหน้าที่ต้องยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อบุคคลลูกจ้างและรายละเอียดอื่น ๆ (สกล.๓ หรือ สกล.๓/๑ สำหรับกิจการที่ไม่ได้อยู่ในบังคับแต่ลูกจ้างประสงค์เข้าเป็นสมาชิก) ต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นที่ตั้งกิจการของนายจ้าง แล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากกำหนดการจ่ายค่าจ้างของเดือนที่ผ่านมา (ยื่นครั้งแรกภายในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๘) และกรมจะออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียน (สกล.๔ หรือ สกล.๔/๑ สำหรับกิจการที่ไม่ได้อยู่ในบังคับแต่ลูกจ้างประสงค์เข้าเป็นสมาชิก) ไว้เป็นหลักฐานเพื่อการตรวจสอบของพนักงานตรวจแรงงาน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขหรือเพิ่มเติมรายชื่อบุคคลลูกจ้างให้นายจ้างยื่นแบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อบุคคลลูกจ้าง (สกล. ๓/๒) ต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่หรือสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ซึ่งเป็นที่ตั้งกิจการของนายจ้างแล้วแต่กรณี ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้ รายละเอียดของการยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อบุคคลลูกจ้างหรือการเปลี่ยนแปลงแบบแสดงรายชื่อบุคคลลูกจ้าง เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อบุคคลลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่ นายจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๔) กรณีที่...

(๔) กรณีที่นายจ้างได้ยื่นแบบรายการขึ้นทะเบียนนายจ้าง (สปส.๑-๐๑) แบบรายการขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน (สปส.๑-๐๓) รวมทั้งแบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงข้อเท็จจริงผู้ประกันตน (สปส.๖-๑๕) ต่อสำนักงานประกันสังคมตามกฎหมาย ถือว่านายจ้างได้ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง (สกล.๓ หรือ สกล.๓/๑) และแบบแจ้งการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้าง (สกล. ๓/๒) แล้ว (มาตรา ๑๓๐ วรรคแปด)

(๕) กรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบภายในเวลาที่กำหนด นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเพิ่มแก่กองทุนฯ ในอัตราร้อยละ ๕ ต่อเดือนของเงินที่ไม่ได้นำส่งหรือเงินที่ยังขาดอยู่ นับแต่วันที่ต้องนำส่ง (ทุกวันที่ ๑๕ ของเดือน) สำหรับเศษของเดือนถ้าถึง ๑๕ วัน หรือกว่านั้นให้นับเป็น ๑ เดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง ทั้งนี้ ห้ามนายจ้างนำเหตุที่ไม่หักค่าจ้างหรือหักไปแล้วแต่ไม่ครบจำนวนมาเป็นข้ออ้างให้พ้นความรับผิดชอบที่ต้องนำส่งเงินดังกล่าว (มาตรา ๑๓๑ วรรคสอง และวรรคสาม)

(๖) นายจ้างที่ไม่อยู่ในบังคับให้ลูกจ้างเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ และไม่ต้องนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบ ได้แก่

๑) นายจ้างที่มีลูกจ้างน้อยกว่า ๑๐ คน (เว้นแต่มีพระราชกฤษฎีกากำหนดให้ใช้บังคับตามมาตรา ๑๓๐ วรรคสาม)

๒) นายจ้างที่ได้จัดให้ลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กรณีนายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างรายใดเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ไม่ว่านายจ้างกำหนดเงื่อนไขขึ้นเองหรือข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนดไว้) เช่น ลูกจ้างที่ยังไม่ผ่านทดลองงาน หรือลูกจ้างไม่ประสงค์เข้าเป็นสมาชิก เป็นต้น นายจ้างยังคงมีหน้าที่ต้องให้ลูกจ้างรายนั้นเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง และนำส่งเงินสะสมและเงินสมทบ (อ้างอิงข้อหารือกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กองนิติการ ที่ รง ๐๕๐๕/๔๗๗๙ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘)

๓) นายจ้างที่จัดให้มีการสงเคราะห์ลูกจ้างตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. ๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๔) กิจกรรมของนายจ้างที่มีกฎหมายยกเว้นมิให้นำหมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างมาใช้บังคับ เช่น กิจกรรม/งานประมง งานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย งานที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ (เช่น มูลนิธิ สมาคม สหภาพแรงงาน สมาคมนายจ้าง กองทุนที่เป็นนิติบุคคล ฯลฯ) กิจกรรมโรงเรียนเอกชน เฉพาะผู้อำนวยการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม กิจกรรมของนายจ้างที่มีได้อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ หากลูกจ้างประสงค์จะเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เมื่อได้รับความเห็นชอบจากนายจ้างแล้ว นายจ้างมีหน้าที่ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างมีหลักประกันกรณีออกจากงานหรือตาย ตามมาตรา ๑๓๐ วรรคสี่ และระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการให้ลูกจ้างที่มีได้อยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๓ กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. ๒๕๖๗ และกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘

๑) วันใช้บังคับ มีผลใช้บังคับเป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป (กฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๘ ยกเลิกวันใช้บังคับจากวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙)

๒) สำระสำคัญ ดังนี้

(๑) กิจกรรมหรือนายจ้างได้รับการยกเว้นให้ลูกจ้างไม่ต้องเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (ตามกฎหมายกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗) ต้องมีการกำหนดอัตราเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง การจัดเก็บเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง การตรวจสอบเงินสะสมของลูกจ้างและเงินสมทบของนายจ้าง การคำนวณดอกผลจากเงินสะสมและเงินสมทบที่ลูกจ้างจะได้รับ การจ่ายเงินเมื่อลูกจ้างออกจากงานหรือตาย รวมถึงระยะเวลาการจ่ายเงิน

(๒) ให้...

(๒) ให้นายจ้างหักค่าจ้างลูกจ้างเพื่อเป็นเงินสะสมและให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบตามอัตราที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน ทั้งนี้ การจ่ายเงินสะสมและเงินสมทบ ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราที่กองทุนสำรองเลี้ยงชีพกำหนด (ไม่ต่ำกว่าอัตราร้อยละ ๒ ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของค่าจ้าง)

(๓) ให้นายจ้างมีหน้าที่นำเงินสะสมและเงินสมทบฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากเป็นชื่อของลูกจ้างแต่ละคน โดยมีเงื่อนไขที่ได้ตกลงไว้ต่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ดังนี้

ก) กรณีสิ้นสภาพการเป็นลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นกรณีนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือลูกจ้างเกษียณอายุ หรือตกลงเลิกสัญญา แล้วแต่กรณี ให้นายจ้างออกหนังสือยืนยันการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างให้แก่ลูกจ้าง เพื่อนำไปแสดงต่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น สำหรับถอนเงินสงเคราะห์

ข) กรณีลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือเป็นบุคคลที่ศาลมีคำสั่งให้เป็นคนสาบสูญ ให้บุคคลผู้จะพึงได้รับเงินสงเคราะห์โดยพินัยกรรม นำเอกสารสำเนาใบมรณบัตรหรือหลักฐานที่ศาลสั่งให้เป็นคนสาบสูญแสดงต่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นสำหรับถอนเงินสงเคราะห์ หากลูกจ้างไม่ได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินสะสมและเงินสมทบไว้โดยพินัยกรรมให้เงินสะสมและเงินสมทบรวมทั้งดอกผลของเงินดังกล่าวตกแก่ทายาท

(๔) ให้นายจ้างต้องแจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชีและเลขที่บัญชีให้ลูกจ้างทราบภายใน ๗ วันนับแต่วันที่มีการหักเงินสะสมครั้งแรก

(๕) ให้ลูกจ้างมีสิทธิตรวจสอบบัญชีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเงินสะสมและเงินสมทบ และให้นายจ้างมีหน้าที่จัดทำระบบสำหรับการตรวจสอบ หรือแสดงรายการตรวจสอบบัญชีและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเงินสะสมและเงินสมทบให้ลูกจ้างทราบภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ลูกจ้างยื่นคำขอ

(๖) กรณีนายจ้างเลิกจ้าง หรือลูกจ้างลาออก หรือลูกจ้างเกษียณอายุ หรือตกลงเลิกสัญญา แล้วแต่กรณี ให้นายจ้างมีหน้าที่คืนเงินสะสมและเงินสมทบพร้อมดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้าง โดยให้นายจ้างคืนบัญชีเงินฝากที่ใช้สำหรับเก็บเงินสะสมและเงินสมทบ พร้อมทั้งออกหนังสือยืนยันการสิ้นสุดสภาพการเป็นลูกจ้างให้แก่ลูกจ้างภายใน ๓๐ วันนับแต่วันสิ้นสุดสภาพการจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างนำไปถอนเงินสงเคราะห์

๓. หน้าที่ของลูกจ้างและนายจ้างเกี่ยวกับเงินสะสมและเงินสมทบ

๓.๑ หน้าที่ของลูกจ้าง

๑) ลูกจ้าง (ที่ทำงานในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๑๐ คนขึ้นไป) ต้องเข้าเป็นสมาชิกของกองทุนฯ เว้นแต่กิจการของนายจ้างที่ได้รับการยกเว้นตามกฎหมาย

ส่วนกรณีลูกจ้างไม่ได้อยู่ในบังคับที่จะต้องเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ หากสมัครใจเข้าเป็นสมาชิกกองทุนฯ โดยได้รับความยินยอมจากนายจ้างต้องสมัครเป็นสมาชิกตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการให้ลูกจ้างในกิจการที่มีได้อยู่ในบังคับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ สมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนฯ อัตราร้อยละ ๐.๒๕ ของค่าจ้าง (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๗๔) ตามกฎกระทรวงกำหนดอัตราเงินสะสมและเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องหักค่าจ้างเพื่อนำส่งเป็นเงินสะสม

นอกจากหน้าที่ดังกล่าว ลูกจ้างยังมีหน้าที่อื่น ๆ เช่น กรณีข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อความในแบบรายการแสดงรายชื่อบุคคลลูกจ้างเปลี่ยนแปลงไป ให้ลูกจ้างแจ้งข้อมูลที่เปลี่ยนแปลงให้นายจ้างทราบ หรือแจ้งความประสงค์กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีลูกจ้างตาย เป็นต้น

๓.๒ หน้าที่ของนายจ้าง

๑) ยื่นแบบรายการแสดงรายชื่อบุคคลลูกจ้าง และรายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (สกล.๓ หรือ สกล.๓/๑) ตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒) แจ้งแบบการเปลี่ยนแปลงรายการในกรณีเกี่ยวกับข้อเท็จจริงในแบบรายการที่ได้ยื่นไว้เปลี่ยนแปลงไป (สกล.๓/๒) ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการเปลี่ยนแปลง ตามประกาศคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขแบบรายการแสดงรายชื่อบุคคลลูกจ้าง และการออกหนังสือสำคัญแสดงการขึ้นทะเบียนการเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างให้แก่นายจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรณีที่นายจ้างได้ยื่นแบบรายการหรือแจ้งขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคมแล้ว (สปส.๑-๐๑ หรือ สปส.๑-๐๓ หรือ สปส.๖-๑๕) ให้ถือว่านายจ้างได้ยื่นแบบรายการหรือแจ้งการเปลี่ยนแปลงรายการตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น

๓) หักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อนำส่งเป็นเงินสะสมเข้ากองทุนฯ อัตราร้อยละ ๐.๒๕ ของค่าจ้าง (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๗๔) ตามกฎกระทรวงกำหนดอัตราค่าจ้างทุกครั้งที่มีการจ่ายค่าจ้างโดยนำส่งเข้ากองทุนฯ ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสะสม และเมื่อนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างตามกำหนดเวลาที่ต้องจ่ายก็ยังมีหน้าที่นำส่งเงินสะสมและเงินสมทบโดยถือเสมือนว่ามีการจ่ายค่าจ้างแล้ว หากนายจ้างผิดนัดไม่นำส่งเงินสะสมหรือส่งไม่ครบจำนวน อาจต้องจ่ายเงินเพิ่มในอัตราร้อยละ ๕ ต่อเดือน ส่วนเศษของเดือนถ้าถึง ๑๕ วันหรือกว่านั้นก็นับเป็น ๑ เดือน ถ้าน้อยกว่านั้นให้ปัดทิ้ง (มาตรา ๑๓๑ วรรคสองและวรรคสาม ประกอบระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ และเงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม)

๔) จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนฯ อัตราร้อยละ ๐.๒๕ ของค่าจ้าง (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๗๔) ตามกฎกระทรวงกำหนดอัตราค่าจ้าง หากไม่จ่ายเงินสมทบภายในกำหนดเวลาถือว่านายจ้างผิดนัด และอาจต้องรับผิดชอบเดียวกับในกรณีผิดนัดจ่ายเงินสะสมตามที่ได้กล่าวมาแล้วตามข้อ ๓)

๕. การจ่ายเงินสงเคราะห์ลูกจ้างในส่วนเงินสะสมและเงินสมทบ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะจ่ายเงินจากกองทุนฯ ในส่วนที่เป็นเงินสะสม เงินสมทบ และดอกผลจากเงินดังกล่าวให้แก่ลูกจ้าง (มาตรา ๑๓๓) ในกรณีดังต่อไปนี้

๑) กรณีลูกจ้างออกจากงาน ไม่ว่าจะเป็กรณีนายจ้างเลิกจ้าง (ไม่ว่าเหตุเลิกจ้างนั้นลูกจ้างจะกระทำความผิดวินัยหรือไม่ก็ตาม) เกษียณอายุ ลูกจ้างลาออก นายจ้างลูกจ้างตกลงเลิกสัญญาจ้าง หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง

๒) กรณีลูกจ้างตาย ให้เงินสะสมและเงินสมทบ พร้อมดอกผลจากเงินดังกล่าวตกแก่บุคคลซึ่งลูกจ้างระบุในแบบหนังสือกำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง (สกล.๕) ที่ได้มอบไว้แก่กรม หากลูกจ้างไม่ได้กำหนดบุคคลผู้จะพึงได้รับเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไว้ หรือได้กำหนดไว้แต่บุคคลนั้นตายก่อน ให้จ่ายเงินจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้แก่บุตร สามี ภรรยา คู่สมรส บิดา มารดา ที่มีชีวิตอยู่คนละส่วนเท่า ๆ กัน หากลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายไม่มีบุคคลผู้มีสิทธิได้รับเงินจากกองทุนฯ ให้เงินดังกล่าวตกเป็นของกองทุนฯ (มาตรา ๑๓๓ วรรคสาม)

ทั้งนี้ การจ่ายเงินดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างกำหนด

๖. มาตรการบังคับใช้กฎหมาย

๖.๑ มาตรการทางแพ่ง

กรณีที่นายจ้างไม่ส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบจำนวนภายในเวลาที่กำหนด (ภายในวันที่ ๑๕ ของเดือนถัดจากเดือนที่มีการหักเงินสะสม ตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยการนำส่งเงินสะสม เงินสมทบ เงินเพิ่มเข้ากองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม) นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินเพิ่มแก่กองทุนฯ ในอัตราร้อยละ ๕ ต่อเดือนของเงินสะสมหรือเงินสมทบที่ยังมิได้นำส่งหรือที่ยังขาดอยู่นับแต่วันที่นายจ้างต้องนำส่ง และหากนายจ้างเลือกที่จะจัดให้มีการสงเคราะห์แก่ลูกจ้าง

ในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตายตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. ๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แต่นายจ้างดำเนินการไม่เป็นไปตามที่กำหนดหากเกิดความเสียหาย เช่น ไม่นำส่งเงินสะสมหรือเงินสมทบหรือนำส่งไม่ถูกต้องตามกฎหมาย อันเป็นการโต้แย้งสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายของลูกจ้าง หากลูกจ้างนำคดีไปฟ้องศาล นายจ้างอาจต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้แก่ลูกจ้างอย่างน้อยเท่ากับอัตราเงินสะสมและเงินสมทบที่ลูกจ้างควรจะได้รับหากมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

๖.๒ มาตรการทางปกครอง

๑) กรณีที่นายจ้างไม่ยื่นแบบรายการหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนดตามมาตรา ๑๓๐ หรือนายจ้างไม่ดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจัดการสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกรณีที่ลูกจ้างออกจากงานหรือตาย พ.ศ. ๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมย่อมถือว่าเป็นการไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำสั่งตามมาตรา ๑๓๙ (๓) ให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หากนายจ้างปฏิบัติตาม การดำเนินคดีอาญาย่อมเป็นอันระงับไป แต่หากไม่ปฏิบัติตามนายจ้างอาจได้รับโทษอาญาตามมาตรา ๑๕๖ หรือปรับเป็นพินัยตามมาตรา ๑๔๖

๒) กรณีที่นายจ้างไม่นำส่งเงินสะสมและ/หรือเงินสมทบหรือส่งไม่ครบภายในเวลาที่กำหนด พนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำเตือนเป็นหนังสือให้นายจ้างนำเงินที่ค้างมาชำระภายในระยะเวลาที่กำหนดไม่น้อยกว่า ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือเตือน หากไม่นำส่งเงิน พนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่มหรือนำส่งไม่ครบจำนวน ทั้งนี้ ตามระเบียบกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ พ.ศ. ๒๕๖๙ (มาตรา ๑๓๒ และมาตรา ๑๓๖)

กรณีไม่อาจทราบจำนวนเงินที่ค้างได้แน่ชัด พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจประเมินเงินสะสมและ/หรือเงินสมทบที่นายจ้างจะต้องนำส่ง ตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเงินสะสมและเงินสมทบที่นายจ้างต้องนำส่งกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เมื่อทำการประเมินแล้วพนักงานตรวจแรงงานจะแจ้งผลเป็นหนังสือและมีคำเตือนให้นายจ้างนำเงินสะสมและ/หรือเงินสมทบมานำส่งภายในระยะเวลาที่กำหนดไม่น้อยกว่า ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น หากไม่นำส่งเงิน พนักงานตรวจแรงงานอาจมีคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึด आयัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างที่ไม่นำส่งเงินสะสม เงินสมทบ หรือเงินเพิ่ม หรือนำส่งไม่ครบจำนวน ทั้งนี้ ตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด (มาตรา ๑๓๒ วรรคสอง และมาตรา ๑๓๖)

๖.๓ มาตรการทางอาญา

กรณีที่นายจ้างไม่ยื่นแบบรายการหรือไม่แจ้งเป็นหนังสือขอเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขเพิ่มเติมรายการภายในกำหนด ย่อมเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๓๐ นายจ้างอาจได้รับโทษจำคุกไม่เกิน ๖ เดือนหรือปรับไม่เกิน ๑๐,๐๐๐ บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา ๑๕๖

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
กองนิติการ
พฤษภาคม ๒๕๖๙